

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVE. MUÑOZ RIVERA, SAN JUAN, PUERTO RICO 00918
P. O. BOX 195540 SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**AUTORIDAD DE
ENERGÍA ELÉCTRICA
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y
RIEGO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-16-3383

**SOBRE:
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso anotado en el epígrafe fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 10 de diciembre de 2018.

Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante la "AEE" o "el Patrono", compareció el Lcdo. Carlos J. Sánchez Pagán, representante legal y portavoz. Por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en adelante "UTIER" o "la Unión", compareció el Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez, representante legal y portavoz.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y

documental que tuvieron a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas. Se concedió a las partes hasta el 9 de enero de 2019 para presentar sendos memorandos de derecho por escrito. Sin embargo, ninguna de las partes presentó su memorando en la fecha fijada. En Resolución de 12 de septiembre de 2019 enviada a las partes, notificamos señalamiento de vista para el 29 de enero de 2021, a las 9:00 a. m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El 29 de enero de 2021, en conferencia vía telefónica con los portavoces de las partes, se concedió un término de treinta (30) días laborables a cumplirse el 17 de marzo de 2021. Las partes presentaron los alegatos escritos en la fecha antes indicada, quedando el caso sometido para adjudicación.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. Tampoco presentaron proyectos de sumisión por separado. En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo entre las partes en su Artículo XXXIX Procedimiento para la Resolución de Querellas, Sección 12 B (4)², entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ Véase el Artículo IX – Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

² B. El árbitro tendrá, entre otras cosas, las siguientes facultades: (4) Resolverá cualquier diferencia de criterio con respecto a los términos y la redacción del acuerdo de sumisión.

Determinar si la formulación de cargos disciplinarios, por cuarta ocasión, impuesta por el Patrono al Sr. Ángel M. Santiago Ramos, estuvo justificada o no.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO XLI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

NORMAS DE DISCIPLINA

1 de enero de 1950 (Según Enmendadas)

REGLAS DE CONDUCTA	AMONESTACIÓN FORMAL	SUSPENSIÓN 40 HORAS LABORABLES	SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO	SUSPENSIÓN 80 HORAS LABORABLES	SEPARACIÓN DEFINITIVA
1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos. ...	Primera, Segunda y Tercera vez				Cuarta vez
4. Dejar de notificar una ausencia al supervisor como lo disponen las reglas sobre ausencias, no está permitido. ...	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez

Notas:

1. La violación repetida de una sola de estas Reglas de Conducta o de varias de ellas es evidencia de que el empleado no se adapta al trabajo y de que no desempeña sus deberes satisfactoriamente. Por tanto, el empleado que recibe cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.

...

³ Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo de 24 de agosto de 2008 hasta 24 de agosto de 2012, vigente al momento de los hechos, y extendido hasta 2021 por virtud de la Ley 66-2014.

ARTÍCULO XLV – DISPOSICIONES GENERALES

Sección 2. En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance dentro de las próximas veinticuatro (24) horas a su jefe superior inmediato y al representante de la Unión en su Departamento. A ningún trabajador se le descontará de su sueldo el importe de una ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas. [sic]

IV. TRASFONDO DE LA CONTROVERSIA

El Sr. Ángel M. Santiago Ramos, querellante, ocupa el puesto de encargado de mantenimiento en la Central de Ciclo Combinado en Aguirre. El turno u horario de la jornada regular de trabajo del señor Santiago es de 7:00 a. m. a 4:00 p. m. Mediante carta de 31 de marzo de 2016⁴, el Patrono le impuso al querellante una cuarta formulación de cargos por, alegadamente, este haber reincidido en la violación de las Reglas de Conducta 1 y 4, así como la Nota 1 de las Normas de Disciplina contenidas en el Convenio Colectivo. El Patrono alegó que procedía la formulación de cargos. La Unión, por su parte, alegó que dicha formulación de cargos era improcedente, por lo que radicó una querrela en el Foro de Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la cuarta formulación de cargos que le impuso el Patrono al querellante, Sr. Ángel M. Santiago Ramos, estuvo justificada o no.

⁴ Exhibit 2 conjunto.

La controversia de autos tiene su origen en unas ausencias sin autorización del querellante entre los días 8 y 14 de marzo de 2016. El Patrono presentó como prueba el *Timecard* (tarjeta de registro de asistencia) del Sr. Ángel M. Santiago Ramos para el período de 28 de febrero a 11 de marzo de 2016, y el *Timecard* para el período de 8 a 14 de marzo de 2016⁵. La prueba identificada como exhibit 1 del Patrono, refleja que el querellante se ausentó los días 8, 9, 10, 11 y 14 de marzo, por lo que el Patrono le figuró un símbolo “w” en cada uno de los días antes indicados. El símbolo “w” significa ausencia sin autorización y/o ausencia injustificada.

La representación legal de la Unión, alegó como defensa lo siguiente: 1) un asunto de “especificidad” acordado entre las partes, el cual plantea que es prematuro atender el caso de autos por contemplar este la cuarta y última formulación de cargos y que ello no es cónsono a la disciplina progresiva, y 2) que el Patrono cargó los días identificados con “w” a la licencia de enfermedad del querellante, y que ello violenta las disposiciones de la Ley 180-1998 y la Ley 4-2017, según enmendadas.

En primer lugar, nos expresaremos con relación al aspecto de la “especificidad” presentado por la representación legal de la Unión. La “especificidad” tiene que ver con la identificación de los cargos formulados por el Patrono a los miembros de la Unión. Consiste en que, para efectos de disciplina progresiva, estén identificadas de manera cronológica las instancias en que el Patrono ha

⁵ Exhibit 1 del Patrono.

formulado cargos contra un miembro de la unidad apropiada. Según expuesto en la vista por el portavoz de la Unión, el licenciado Pérez Ramírez, y afirmado por el portavoz del Patrono, el licenciado Sánchez Pagán, el querellante del caso de autos, el Sr. Ángel M. Santiago Ramos, tiene cuatro formulaciones de cargos, del cual aquí atendemos la cuarta formulación. En efecto, la carta de 31 de marzo de 2016, la cual se ha identificado como el exhibit 2 conjunto, es el documento que contiene la acción disciplinaria imputada al querellante. La misma está identificada en su primera página con un recuadro en el que se indica lo siguiente: 1) que es la cuarta formulación de cargos 2) que la primera formulación de cargos corresponde al caso A-15-137 de 5/30/14 y se le imputa violación a las Reglas 1, 4 y 30 y la Nota 1, que dicho caso está pendiente de adjudicación. 3) que la segunda y la tercera formulación de cargos están en proceso (que no han sido adjudicadas) y se le imputa al querellante violación a las Reglas 1 y 4 y la Nota 1. Lo antes descrito es la “especificidad” o la identificación específica del número de la acción disciplinaria correspondiente, en este caso la número cuatro, imputada al señor Santiago, y tal proceso no tiene efecto adverso alguno en la atención, resolución y eventual adjudicación de la controversia de autos.

La representación legal de la Unión, arguyó que los casos de disciplina deben ser atendidos de manera cronológica, o sea, en el orden en el que fueron impuestas las acciones disciplinarias por el Patrono. Diferimos de la apreciación de la representación legal de la Unión. Es de conocimiento de las partes que,

una vez el patrono y la unión seleccionan el árbitro que atenderá la controversia, como es en este caso, cada árbitro habrá de notificar el señalamiento de cada caso ante su consideración según la disponibilidad en su calendario. Durante la vista ninguna de las partes se manifestó sobre la posibilidad de agrupar o consolidar las cuatro formulaciones de cargos del señor Santiago Ramos. Tampoco surge del expediente que se hubiese hecho alguna gestión por alguna de las partes, para ello. Así las cosas, y, habiéndose sometido las partes a la jurisdicción del Negociado de manera voluntaria, no existe impedimento para dirimir la controversia de autos. Por lo tanto, el hecho de que no se hayan resuelto las anteriores formulaciones de cargos, ello no impide que, como ya hemos mencionado, podamos atender, resolver y adjudicar esta cuarta formulación de cargos disciplinarios primero que las anteriores tres acciones disciplinarias.

Relacionado con la argumentación de la Unión respecto a que los días de ausencia injustificada fueron cargados a la licencia por enfermedad del querellante, la UTIER no presentó evidencia alguna que pudiéramos evaluar y nos permitiese expresarnos al respecto, por lo tanto, se desestima este asunto.

La AEE presentó como prueba los registros de asistencia (*Timecards*)⁶ del querellante para los períodos de 28 de febrero a 11 de marzo de 2016 y de 8 a 14 de marzo de 2016. Al observar los registros de asistencia para los días y períodos aquí en cuestión, es claramente notable que el querellante se ausentó

⁶ Exhibit 1 del Patrono.

esos días en los que el Patrono le figuró la “w”. Es claramente notable, también, y así aparece registrado en el exhibit 1 del Patrono, que el lunes, 7 de marzo de 2016, el querellante sí asistió a trabajar, según lo reflejan los cuatro registros de dos entradas y dos salidas de ese 7 de marzo. El Patrono disciplinó al querellante por este no haberse comunicado con su supervisor inmediato, según acordado por las partes en la Sección 2 del Artículo XLV sobre Disposiciones Generales, supra.

La prueba a la que hemos hecho referencia antes, presentada por el Patrono, y, la cual no fue controvertida u objetada por la Unión, es evidencia clara, suficiente, pero esencialmente, pertinente⁷, para encontrar al querellante incurso en violación a las Reglas de Conducta 1 y 4 y la Nota 1 de las Normas de Disciplina de 1 de enero de 1950, según enmendadas.

VI. LAUDO

La cuarta formulación de cargos, impuesta por el Patrono al Sr. Ángel M. Santiago Ramos, estuvo justificada. Se confirma la acción disciplinaria.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2022.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

⁷ Quifones Fernández, Demetrio. El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum (2000), pág. 255.

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 15 de junio de 2022, y remitida copia por correo

a las siguientes personas:

SR. OSCAR FELICIANO GUADALUPE
GERENTE
ASUNTOS LABORALES
AEE
oscar.feliciano@prepa.com

SRA. SANDRA RIVERA POLL
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AEE
sandra.rivera@prepa.com

SR. ÁNGEL FIGUEROA JARAMILLO
PRESIDENTE
UTIER
jaramillo@utier.org

LCDO. REINALDO PÉREZ RAMÍREZ
REPRESENTANTE LEGAL
UTIER
rei_perez_ramirez@yahoo.com



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III